

Ресурсний підхід у теорії групової рефлексії

У груп-рефлексивній психології поняття ресурсу на базовому рівні розгляду продовжує попередні, передусім економічні логіки його вживання як потенції (запасу, резерву, передумови) та основи відтворення. Сторона визначення ресурсу як засобу найкраще наповнює його психологічне розуміння середовищних, темпоральних аспектів у моделі статусно-рольових трансформацій суб'єкта в трудових відносинах (найму). Саме уявлення про робітника як про засіб (ресурс) бізнесу забарвлює в сірі (песимістичні) кольори сферу діяльності та соціально-психологічні особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери в межах і самих трудових відносин, і їхньої соціальної інфраструктури. Прямі та непрямі показники рівня та чинників престижності професій [1; 2] також відбивають смисл знесуб'єктнення, перетворення людини на засіб виробництва. Натомість аналіз суперечності, як проблеми, а в подальшому системи задач та заходів, спрямованих на її зняття, наповнюють картину оптимістичною палітрою кольорів.

Основою причиною формування ресурсного підходу є головна суперечність використання людських ресурсів у виробництві матеріальних і духовних благ. Суперечність полягає, з одного боку, в тому, що використовуються людські ресурси не тільки як часткові функції цілісної особистості, а й з настановою ототожнення себе з цією частковістю. З іншого боку, відтворення людських ресурсів можливе тільки при відтворенні всієї цілісної особистості. Отже, в переважній більшості соціоекономічних процесів *використання* людських ресурсів услід за тенденцією *економії* здійснюється в логіці спрощення, редукування, відчуження. Відтворення ж людських ресурсів переважно відбувається поза межами виробництва в логіці унікалізації, смислонасичення. При

потребі забезпечення конкурентоздатності, ефективності виробництва оператори всіх ресурсів виробництва (в тому числі і людських) шукають шляхи забезпечення другої логіки (*відтворення цілісності*) в межах самого ж виробництва. У такого пошуку існує два наслідки: *перший* – це підконтрольність як шлях гарантованості відтворення, *другий* – складність як цінність, яка протистоїть тенденціям спрощення, редукування.

Пропозиція ресурсного підходу до тих операторів бізнесу, які близькі до або ідуть шляхом пошуку забезпечення логіки *відтворення* використання людських ресурсів у виробництві матеріальних і духовних благ, полягає в розподіленні ресурсних ролей за роботодавцем та роботоотримувачем у межах організаційної культури. Так, для найманого працівника передбачається роль, **пов'язана** з добровільною відмовою особистості від власних унікальних особливостей, які обтяжують технологічний процес на час перебування в ньому. Відповідно, для роботодавця пропонується ресурсна роль, **яка передбачає** відстеження меж частковості-цілісності робітника та забезпечення заходів вчасної зміни ним ролей.

Оскільки декларовані функції може бути здійснено тільки в межах складної організаційної культури з певною психологічною підтримкою, нами пропонується ряд кейсів психологічної послуги [3, 326-459], які забезпечують як принципову можливість отримання першого досвіду перебування у складному середовищі зі змінними ролями, так і розвитку у тренінгу вправності **щодо** їх вчасної зміни, опосередкованої підтримкою із зовні, чим розкриваємо конкретику реалізації ресурсного підходу в трудових відносинах у моделі статусно-рольових трансформацій суб'єкта.

Теоретична форма ресурсного підходу, здійснена у теорії групової рефлексії з її положеннями про транзитарність, взаємозумовленість,

реверсивність, дискурсивну реконструкцію і керованість рефлексивного процесу, через трансформаційну якість індивідуальної та групової суб'єктності надає статус ресурсу кожному з цих проявів суб'єктності [3, 281]. Отже, бізнес має потребу в людських ресурсах не тільки в сенсі засобу, а в сенсі складової відтворення власної суб'єктності, що у випадку розладів даного процесу породжує прямий запит до професійної діяльності працівників соціальної сфери в межах трудових відносин і їх соціальної інфраструктури.

Література

1. Український стандарт міжнародної шкали престижності професій: Інформаційний бюлетень. Липень' 2009 (Електронна версія) / За ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; Упоряд. О. І. Хоріна. – К., 2009. – 101 с.
2. Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008–2009 років: Інформаційний бюлетень. 2009 / За ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; Упоряд. О. І. Хоріна – К., 2009. – 59 с.
3. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях / М. І. Найдьонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.